

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk bersikap responsif dan bersedia menghadapi persaingan usaha yang lebih kompetitif, baik di pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Guna menghadapi persaingan yang kompetitif, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor penunjang keberhasilan dalam persaingan usaha. Salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis perusahaan tersebut. Selain diperuntukan sebagai peningkat mutu dan kualitas bisnis, pentingnya suatu sumber daya manusia adalah sebagai penggerak suatu kegiatan di dalam perusahaan sehingga visi, misi dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Perusahaan pada era saat ini dituntut untuk maju dan berkembang dalam menghadapi persaingan global. Apabila perusahaan tidak peduli akan suatu perkembangan maka perusahaan akan kalah bersaing dengan kompetitor lainnya. Dengan mempertimbangkan sektor ekonomi yang semakin kompetitif, perusahaan harus menciptakan dan mengelola karyawan yang berkualitas. Disinilah tugas dari perusahaan harus berusaha mengelola meningkatkan peran penting dari sumber daya manusia. Selain dengan memberikan dorongan baik dalam diri/luar karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan, perusahaan juga harus menyiapkan beberapa

sistem untuk mengatur dan mengarahkan karyawannya. Oleh karena itu perusahaan dituntut lebih efektif dan efisien untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan dapat bersaing secara global dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila tujuan dari perusahaan itu tercapai. Adapun faktor yang mempengaruhi suatu keberhasilan perusahaan, yaitu tingkat kinerja individu karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Mankunegara (2009) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan dapat melakukan pemberian kompensasi yang layak dan menerapkan disiplin kerja karyawan. Melalui cara tersebut, diharapkan karyawan mampu memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan ke mereka, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

M Malayu Hasibuan (2014 ; 118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan ke perusahaan”. Dengan kata lain, faktor pendorong karyawan bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan berupa uang dari suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya. Selain itu, pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dapat memberi nilai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Kompensasi juga dianggap penting bagi perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil mampu membuat karyawan tersebut akan bisa

bekerja dengan tenang dan memusatkan kemampuannya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap tugasnya. Dengan demikian perusahaan harus memastikan untuk merancang sistem kompensasi yang efisien dan efektif untuk mendorong kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain dengan pemberian kompensasi yang layak dan memadai diperlukan juga adanya kedisiplinan kerja bagi para karyawan. Penerapan kedisiplinan di perusahaan tidak lain untuk melihat seberapa besar kontribusi karyawan terhadap tanggung jawab yang diembannya dalam bekerja. M Sinungang (2001:135) mengatakan “disiplin adalah sikap dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan dan keputusan yang diterapkan”. Bagi perusahaan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur kegiatan perusahaan, karena dengan disiplin perusahaan memiliki standart dalam melakukan kegiatan kerja. Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Penerapan dan pengelolaan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan dapat berupa ketepatan waktu hadir/pulang, ketaatan terhadap standart kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan dalam bekerja dan bekerja secara etis. Dapat disimpulkan dengan keberhasilan adanya penerapan disiplin kerja di suatu perusahaan mampu menjadikan karyawan yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Uraian diatas akan diperkuat dengan dicantumkan beberapa hasil penelitian dari peneliti sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima yaitu menyimpulkan hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Aris Baharudin dkk (2015) yang berjudul *“Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero).

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya penelitian dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami (2014) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok menunjukkan hasil kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok.

Penelitian ini dilakukan di CV. Vicha Agro Industri yang beralamatkan di Jln. Nusa Indah No. 102 RT. 11 RW.03 Desa Sananrejo Kecamatan Turen Kabupaten Malang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan minuman sari apel. Banyaknya perkebunan apel yang ada di Malang, tepatnya di Kota Batu membuat sang pemilik perusahaan melihat adanya peluang yang besar untuk mengelola apel menjadi minuman sari apel.

Dan besarnya permintaan pasar hingga maraknya minuman yang terbuat dari sari buah membuat beberapa produsen ingin bergerak pada bidang ini. Dikelolanya apel menjadi minuman sari apel ditujukan juga untuk meningkatkan harga apel yang rendah. Penjualan produknya sampai keluar kota, diantaranya Surabaya, Solo, Jakarta, Bali bahkan sampai ke provinsi Sumatra. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 60 orang, dimana 18 orang termasuk karyawan kontrak dan 42 orang merupakan karyawan tidak kontrak.

Jumlah karyawan yang cukup banyak diharapkan bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, baik kontribusi melalui ketaatan terhadap peraturan sampai kontribusi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan data yang sudah diolah pada tahun 2017, kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga target yang sudah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan apa yang sudah di harapkan. Untuk melihat data produksi karyawan pada tahun 2017, dapat dilihat tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Produksi CV. Vicha Agro Industri Tahun 2017

| No | Bulan | Target (dalam dus) | Realisasi |
|----|----------|--------------------|-----------|
| 1 | Januari | 13.000 | 10.778 |
| 2 | Februari | 13.000 | 8.247 |
| 3 | Maret | 13.000 | 12.273 |
| 4 | April | 13.000 | 40.559 |
| 5 | Mei | 13.000 | 91.499 |
| 6 | Juni | 13.000 | 86.160 |
| 7 | Juli | 13.000 | 13.133 |

| | | | |
|----|-----------|--------|--------|
| 8 | Agustus | 13.000 | 9.256 |
| 9 | September | 13.000 | 9.184 |
| 10 | Oktober | 13.000 | 8.601 |
| 11 | November | 13.000 | 4.004 |
| 12 | Desember | 13.000 | 13.933 |

Sumber : CV. Vicha Agro Industri 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja sebanyak 58,3%. Hal ini diindikasikan dengan adanya penurunan kinerja karyawan untuk memproduksi minuman sari apel yang tidak sesuai dengan jumlah target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui program pemberian kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang yang diberikan ke karyawan sebagai balas jasa terhadap perusahaan. Kompensasi berupa finansial ataupun non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya seseorang bekerja tujuannya mendapatkan gaji untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sehingga hal ini akan memicu semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan CV. Vicha Agro Industri terdapat beberapa permasalahan mengenai aspek kompensasi. Permasalahan yang ada yaitu terdapat pada waktu pemberian gaji, bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja, serta tunjangan yang masih kurang.

Pemberian gaji yang terjadi adalah tidak tepatnya waktu pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan yang sudah dibuat, semisal pembayaran lebih dari hari atau tanggal yang sudah ditentukan. Untuk bonus, tidak sesuai yang diharapkan karyawan dengan jumlah nominal uang yang dirasa kurang. Serta yang terakhir adalah masalah tunjangan hari raya yang diterima tidak sesuai

antar karyawan. Adanya penurunan produksi dari karyawan terhadap produk minuman sari apel, tidak lain salah satu penyebabnya adalah mengenai pemberian kompensasi yang dirasa cukup rendah oleh karyawan. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi itu tinggi serta memadai maka kompensasi tersebut dapat memberikan dorongan ke karyawan agar lebih giat bekerja dan loyal terhadap perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu peraturan atau tata tertib baik bersifat tertulis atau tidak tertulis yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Realitanya kinerja karyawan pada CV. Vicha Agro Industri tahun 2017 belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD ditemukan permasalahan yaitu rendahnya tingkat ketaatan pada aturan perusahaan. Contoh yang diberikan HRD adalah masalah tingkat kedisiplinan absensi yang didalamnya memuat berbagai aturan, yaitu tingkat karyawan tidak masuk dan tingkat karyawan pulang lebih cepat atau kerja setengah hari. Untuk mengetahui data tingkat absensi karyawan CV. Vicha Agro Industri dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan CV. Vicha Agro Industri
(Januari -Desember 2017)**

| No | Bulan | Jumlah Karyawan (orang) | Jumlah Karyawan Tidak Masuk Tanpa Keterangan (%) | Jumlah Karyawan Izin Tidak Masuk Kerja (%) | Jumlah Karyawan Pulang Lebih Cepat atau Kerja Setengah Hari (%) |
|----|-------|-------------------------------|--|--|---|
|----|-------|-------------------------------|--|--|---|

| | | | | | |
|----|-----------|----|-------|------|------|
| 1 | Januari | 60 | 45% | 5% | 10% |
| 2 | Februari | 60 | 38,3% | 8,3% | 3,3% |
| 3 | Maret | 60 | 23,3% | 5% | 3,3% |
| 4 | April | 60 | 41,6% | 3,3% | 3,3% |
| 5 | Mei | 60 | 30% | 5% | 5% |
| 6 | Juni | 60 | 21,6% | 10% | 3,3% |
| 7 | Juli | 60 | 13,3% | 6,6% | 6,6% |
| 8 | Agustus | 60 | 20% | 6,6% | 5% |
| 9 | September | 60 | 50% | 8,3% | 8,3% |
| 10 | Oktober | 60 | 18,3% | 3,3% | 1,2% |
| 11 | November | 60 | 23,3% | 5% | 5% |
| 12 | Desember | 60 | 25% | 1,6% | 3,3% |

Sumber : CV. Vicha Agro Industri (2018)

Tabel diatas menunjukan masih belum optimalnya tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan, hal ini dilihat dari sisi tingkat absensi perusahaan. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efektif dan keefisienan tugas pekerjaan. Jika disiplin kerja pada perusahaan tidak ditegakkan, maka kemungkinan tujuan perusahaan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain permasalahan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan berupa peraturan absensi perusahaan, ada beberapa permasalahan yang masih banyak dilanggar. Sebagaimana yang terjadi adalah masalah ketaatan karyawan terhadap pemakaian atribut yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut pihak HRD, karyawan masih banyak yang tidak menggunakan atribut kerja seperti topi, seragam, sepatu dan sebagainya. Hal itu merupakan salah satu tidak taatnya karyawan terhadap kedisiplinan perusahaan. Selain itu, hasil wawancara dengan pihak perusahaan ada pula kedisiplinan karyawan yang masih rendah yaitu tingkat kewaspadaan karyawan, yang artinya ada beberapa karyawan yang tidak menjaga mesin

produksi secara optimal ataupun pemakaian secara hati-hati terhadap peralatan yang disediakan perusahaan guna membantu kinerja karyawan dalam menghasilkan produk minuman sari apel. Dengan demikian dengan fenomena yang terjadi di perusahaan, tingkat disiplin karyawan dikatakan masih rendah.

Adanya pemberian kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan diikuti juga meningkatnya kelancaran proses kerja dan dengan meningkatnya kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vicha Agro Industri”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan atas penelitian ini :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, dan evaluasi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi tambahan serta bahan pertimbangan dalam menulis penelitian khususnya berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.

E. Batasan Masalah

Batasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan. Berikut batasan dalam penelitian ini :

1. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan mengacu pada pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) yang meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.
2. Variabel independen X1, yaitu kompensasi mengacu pendapat dari Darsono dan Siswandoko (2011:269) yang meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
3. Variabel independen X2, yaitu disiplin kerja mengacu pendapat dari Rivai (2006) yang meliputi ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.